

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA  
CABANG ALAUDDIN**

Yanda Hardiyanti

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: [yandahardiyanti1498@gmail.com](mailto:yandahardiyanti1498@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin sebanyak 104 karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara *simple random sampling*, dan digunakan rumus slovin sehingga didapatkan 51 orang karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin yang dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.25 dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda, uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang secara simultan (bersama-sama) dengan nilai  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  ( $47.02 > 3.19$ ). Dan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.166 > 2.010$ ) dan kompensasi non finansial pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.061 > 2.010$ ).

**Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee motivation at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch. The population in this study were employees of PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch totaling 104 employees. The sampling of this research was carried out by simple random sampling, and the slovin formula was used so that 51 employees of PT Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch were sampled. The data used are primary data and secondary data obtained using interview techniques and questionnaires.

The results of the study after the data were processed by SPSS.25 with the analysis method used in this study, namely multiple regression analysis, F test, T test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the results of the study, it was found that there was a positive and significant influence of financial and non-financial compensation variables on employee work motivation at PT. Hadji Kalla Toyota Branch simultaneously (together) with  $f\text{-count} > f\text{-table}$  ( $47.02 > 3.19$ ). And partially there is a positive and significant effect of financial compensation on employee motivation with  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.166 > 2.010$ ) and non-financial compensation has a positive and significant effect on employee motivation with  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.061 > 2.010$ ).

**Keyword: Financial Compensation, Non- Financial Compensation, Motivation.**

## PENDAHULUAN

Pada jaman sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Apabila perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Aset paling penting dalam perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia, dimana jika tidak ada sumber daya manusia maka operasional perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Bisa diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu bisnis.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula, begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif, berupa penjualan dan service mobil merek Toyota yang terkenal diwilayah Indonesia Timur adalah PT. Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin, ini merupakan kelebihan dan ciri khas tersendiri dibandingkan dengan kendaraan jenis lain. Hal ini telah menjadi kebijakan perusahaan dengan harapan produk yang dipasarkan dapat menembus pasar, maka untuk itu tujuan untuk meningkatkan produk terutama bentuk, tipe, harga, serta daya tahan dan merek yang dipasarkan harus dapat meningkatkan kepuasan konsumen..

Berdasarkan observasi dan wawancara awal pada perusahaan PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin. Didapat jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2019 beserta jabatannya sebagai berikut:

Tabel 1.1: Data absensi kantor PT. HADJI KALLA TOYOTA Cabang Alauddin dalam 6 bulan.

NO	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah keterlambatan (Menit)	Presentasi keterlambatan
1	Juli	104	60	5609	9,3%
2	Agustus	104	65	5439	8,3%
3	September	104	75	5627	7,5%
4	Oktober	104	72	5548	7,7%
5	November	104	80	10500	13,1%
6	Desember	104	91	10299	11,3%

*Sumber : PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar 2019*

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masih cukup tinggi dilihat dari bulan November dimana presentasi keterlambatan karyawan sebanyak 13,1% ini menandakan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab karyawan. Selain masalah motivasi dalam hal ini rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, terdapat masalah kompensasi dalam hal ini penggajian yang terkadang terlambat diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin”**

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Hasibuan (2008:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial menurut Dessler dalam Alimuddin (2012:22) mengatakan pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

### **Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi yang berbentuk non finansial menurut Mondy dalam Alimuddin (2012:22) mengatakan bahwa kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berkinerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud (Kurniawan: 2012).

## **HIPOTESIS**

- H1: Variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin.
- H2: Variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin.
- H3: Variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin.

## METODE PENELITIAN

### A. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya sebagai berikut:

a) Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi Finansial yang diberikan kepada para karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin berupa gaji, insentif dan tunjangan. Dengan pemberian kompensasi finansial ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b) Kompensasi Nonfinansial (X2)

Kompensasi Non Finansial yang diberikan kepada para karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin berupa kenyamanan tempat kerja, penghargaan, fasilitas, liburan. Dengan pemberian kompensasi non finansial ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c) Motivasi (Y)

Motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin.

Pengukuran variabel menurut Sugiyono (2001:69) merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitaskan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pada penelitian ini menggunakan jenis skala *likert*. Siregar (2014: 25) mengemukakan bahwa skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Data-data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran dan pemberian skor. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Daftar pertanyaan pada kuesioner yang diajukan, di dalamnya telah mencakup indikator-indikator dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) Non Finansial (lingkungan kerja) Motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan dan kebutuhan akan pertemanan)

### B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008: 80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin yang berjumlah 104 karyawan.

Sampel sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut Kuncoro (2013:118) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{104}{1 + 104 \cdot (0.1)^2} = 50,89$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi

Berdasarkan hasil perhitungan yakni 50,98 menggunakan rumus Slovin diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. Tinjauan kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

#### 2. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung di lapangan.

##### a. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini merupakan teknik awal untuk mengumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.

##### b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

### D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian pada penelitian ini mencakup:

- 1) Uji Validitas: Umar (2002) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir dalam instrument, dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Sugiyono (2010 : 178) mengemukakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika  $r = 0,3$ .
  - a) Jika nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka item soal tersebut dinyatakan valid.
  - b) Jika nilai  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel, maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Uji Reliabilitas: Ghozali (2005) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

### E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Multikolinearitas: bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2010:76). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $>$  0,10 tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF  $<$  10,00 tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Uji Heteroskedastisitas: untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot, jika tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
  - c. Uji Normalitas: Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Cara pengujian normalitas distribusi dapat dilakukan dengan uji normalitas *Kolmogorov–Smirnov*, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Uji Regresi Linear Berganda: suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : variabel independen (kinerja) a : konstanta

X<sub>1</sub> : variabel dependen (kompensasi)

X<sub>2</sub> : variabel dependen (pengalaman kerja) b<sub>1</sub>: Koefisien regresi parsial X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi parsial X<sub>2</sub>

3. Uji Hipotesis (Uji T): Untuk menentukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk pengujian hipotesis, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dengan derajat kesalahan = 0,05. Hipotesis statistik yang diajukan.

H<sub>0</sub> : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi karyawan .

H<sub>1</sub> : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi karyawan .

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1) Apabila nilai t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

2) Apabila nilai t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

4. Uji Simultan (Uji f) : Untuk menentukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian.

Untuk pengujian hipotesis, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dengan derajat kesalahan = 0,05. Hipotesis statistik yang diajukan.

$H_0$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi karyawan .

$H_1$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi karyawan .

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- 1) Apabila nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas), nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada hasil uji  $t$  variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) didapat nilai  $t$ -hitung  $2.166 > t$ -tabel 2010 dengan tingkat signifikansi  $0.03 < 0.05$  yang dimana dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, selanjutnya kompensasi non finansial ( $X_2$ ) didapat nilai  $t$ -hitung  $2.061 > t$ -tabel 2.010 dengan tingkat signifikansi  $0.04 < 0.05$  yang artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Dari uji  $f$  didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) dan angka  $F$ hitung sebesar 47.020 dimana angka  $F$ hitung lebih besar dari  $F$ tabel sebesar 3,19 Dengan demikian bahwa  $F$ hitung  $> F$ tabel maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

Berdasarkan uji analisis koefisien determinasi didapat nilai  $R$  Square 0.662 dimana 66.2% dari variasi perubahan motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan non finansial dan sisanya 33.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi

Menurut hasil penelitian ini dimana kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, yang dimana memiliki arti jika kompensasi finansial meningkat maka motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin akan meningkat pula. Hasil kuisioner pada variabel kompensasi finansial yang dimana indikatornya adalah upah atau gaji, insentif dan tunjangan, dari ke tiga indikator tersebut menunjukkan bahwa jawaban dari responden atas kuisioner kompensasi finansial kebanyakan setuju ketika diberikan kompensasi finansial yang

layak maka motivasi dari responden akan meningkat sebaliknya jika kompensasi finansial tidak layak maka motivasi kerja dari responden akan menurun.

Pada variabel kompensasi finansial poin kuisioner “pemberian tunjangan dapat memotivasi kerja karyawan” terdapat 29 responden menjawab setuju dan terdapat 0 responden menjawab sangat tidak setuju hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin cukup dapat memotivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Samsuddin (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja, selain itu Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa salah satu tujuan pemberian motivasi adalah motivasi. Dimana dapat disimpulkan perlu adanya kompensasi finansial yang baik yang ada pada perusahaan ini agar dapat memotivasi kerja karyawan.

Selain teori yang mendukung terdapat hasil penelitian sebelumnya yang mendukung yaitu penelitian dari Wahyu Saputra Arief (2016) yang menyebutkan bahwa penelitian tentang kompensasi finansial berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja.

#### **b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi**

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini menunjukan bahwa ketika kompensasi non finansial ditingkatkan maka motivasi dari karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin akan meningkat pula. Hasil kuisioner pada variabel kompensasi non finansial yang dimana indikatornya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dari kedua indikator tersebut menunjukan bahwa jawaban dari responden atas kuisioner kompensasi finansial kebanyakan setuju ketika diberikan kompensasi non finansial yang layak maka motivasi dari responden akan meningkat sebaliknya jika kompensasi finansial tidak layak maka motivasi kerja dari responden akan menurun.

Dari hasil kuisioner pada variabel kompensasi non finansial (X2) item pertanyaan “fasilitas yang tersedia memberikan motivasi kerja karyawan” mendapat nilai tertinggi dimana artinya karyawan merasa puas dengan apa yang disediakan perusahaan dan fasilitas yang ada dapat menunjang pekerjaan karyawan dengan baik. Selain itu item pertanyaan “pimpinan selalu bersikap ramah dan santun terhadap semua karyawan” mendapatkan nilai tertinggi selanjutnya, yang dimana dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dikarenakan sikap dari pimpinan yang ramah yang membuat suasana kerja dan lingkungan kerja menjadi baik.

Item pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh karyawan adalah “sesama karyawan menjalin hubungan yang baik dalam menjalankan tugasnya”, hal ini dapat disimpulkan walaupun sikap dari pimpinan perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang baik tetapi hubungan komunikasi antar karyawan satu ke karyawan yang lain tidak mampu menciptakan keadaan lingkungan kerja yang nyaman.

Sejalan dengan hasil penelitian pada variabel X2 yang dimana didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Selain dari teori yang mendukung ada juga hasil



penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini dimana dilakukan oleh Wahyu Saputra Arief (2016) yang membuktikan adanya pengaruh yang positif signifikan dari variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi.

### **c. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi.**

Berdasarkan pada hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi secara simultan. Hasil tersebut memiliki arti jika kompensasi finansial dan non finansial diberlakukan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi motivasi karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin.

Menurut Hasibuan (2008) tujuan motivasi adalah salah satunya untuk mendisiplinkan karyawan, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dan data yang didapat dapat disimpulkan bahwa kurangnya disiplin karyawan yang dimana dibutuhkannya motivasi, cara untuk meningkatkan motivasi berdasarkan penelitian ini adalah dengan memperhatikan atau memperbaiki sistem kompensasi yang ada pada perusahaan ini.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan cukup sehingga karyawan merasa dihargai dimana menyebabkan karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi semangat kerja dari karyawan sedikit terganggu dimana perusahaan belum mampu merangkul karyawannya agar dapat tetap sinergi dalam bekerja sama, sehingga akan sedikit banyak menghambat pekerjaan dari karyawan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan ada pengaruh dari variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin secara simultan (bersama- sama) Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai  $P$  yang lebih kecil dari  $\alpha$ . Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin adalah variabel

kompensasi finansial dengan nilai  $t$  hitung terbesar dan nilai signifikansi terkecil.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka berikut ini diajukan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang mengembangkan penelitian-penelitian sejenis :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi finansial yang pada pernyataan X1.2 “karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan” mendapatkan nilai skor terendah yakni 173 poin, oleh karenanya hendaknya perusahaan bisa lebih bijak dalam mempertimbangkan besaran gaji yang akan diterima karyawan dimana harusnya sejalan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan, dimana ketika gaji yang diterima oleh karyawan dirasa layak maka akan dapat memberikan motivasi pada karyawan. Pada poin pernyataan X2.9 “sesama karyawan menjalin komunikasi yang baik dalam menjalankan tugasnya” mendapatkan poin terendah yakni sebanyak 185, hendaknya perusahaan dapat membantu membangun hubungan emosional dari para karyawan sehingga komunikasi dan kerja sama antar karyawan dapat berjalan dengan baik. Sementara itu nilai skor terendah selanjutnya terdapat pada item pernyataan Y.4 yakni “saya lebih menikmati bekerja sama dari pada bekerja sendiri” hendaknya perusahaan dapat lebih baik dalam merangkul para karyawannya sehingga hubungan emosional terjalin dengan baik yang dimana kedepannya kerja dapat tercipta dengan baik.
2. Variabel kompensasi non finansial yang pada pernyataan “perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana lingkungan kerja yang kondusif” mendapatkan skor tertinggi yakni 244, oleh karena itu diharapkan agar dipertahankan dan atau semakin ditingkatkan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena akan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

## REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM Jakarta.
- Ghozali, Iman. (2005) *Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi Empat Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani (2009) *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*, Yogyakarta: Penerbit PBEE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Samsudin, sadili 2006. *Manajemen Sumber Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia
- Simamora,henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- T. Hani Handoko, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Siregar, Sofyan. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif* (2<sup>nd</sup> ed.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm.38-85.
- Sujawerni,2014. “SPSS untuk Penelitian”. Pustaka Baru: Yogyakarta.
- Widodo, Eko Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Wisudawan Arif Furqoni A., 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang*. Universitas Brawijaya.